

Che sollievo.

Dopo le slide del Presidente del Consiglio Renzi che promettevano «nuove regole del lavoro» mostrando un giovane nerboruto brandente un martello pneumatico (meglio conosciuto, nei cantieri, come motopicco demolitore), è arrivato il Ministro Poletti, il quale, con quell'aria tra il pragmatico ed il rassicurante che caratterizza la gente delle sue (e delle nostre) parti, ha lasciato sperare che **l'inquietante utensile non verrà azionato in maniera troppo precipitosa**.

In verità, al momento il Ministro non pare nemmeno voler mettere mano al cacciavite di lettiana memoria, ma piuttosto sembra intenzionato a dotarsi di una **lente di ingrandimento con cui analizzare i contratti di lavoro vigenti**.

Ed ecco che i prossimi sei mesi si prospettano più rosei se alla furia del barbuto picconatore che accompagnava il discorso di Renzi sostituiamo la lucidità e la concretezza dell'altrettanto barbuto Ministro del lavoro.

Sono stati infatti ritenuti **necessari sei mesi per rivedere le regole sulle diverse forme contrattuali: un tempo ragionevole**, non strettamente legato alle scadenze elettorali, e nemmeno all'urgenza che, considerato il momento, sarebbe pure stata comprensibile. Un tempo che **alimenta la speranza che si procederà solo dopo l'adeguato approfondimento che la realizzazione di un obiettivo del genere richiede**.

Il Governo, più in particolare, ha deciso di intervenire **immediatamente** con un **decreto legge che va a modificare il contratto a termine e l'apprendistato**, ma ha ipotizzato un **disegno di legge delega per introdurre le misure di riordino delle altre forme contrattuali in materia di lavoro**, col che concedendosi una più ponderata riflessione.

La delega è finalizzata a **rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione**. Una tale dizione lascia ipotizzare una presa di coscienza della necessità che il prossimo intervento normativo si concentri non solo sulla annosa questione della disoccupazione giovanile, ma anche sugli **over 29 che abbiano perso il proprio posto di lavoro**. In tal modo si potrebbe porre un rimedio agli errori fatti dal legislatore della legge

n. 92/2012 (c.d. riforma Fornero), il quale, mosso dalla volontà quasi propagandistica di ridurre un numero di tipologie contrattuali in realtà “gonfiato” ad arte, aveva finito per **abolire anche il contratto di inserimento, che invece consentiva a determinate categorie di lavoratori, considerate svantaggiate, di rientrare nel mercato del lavoro a condizioni agevolate.**

Oltre a ciò si pensa a «**riordinare**» (e non più, come previsto nella prima versione del **Jobs Act**, a «**razionalizzare**» e «**semplificare**») i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto produttivo nazionale ed - addirittura - internazionale.

L’aver mutato il «razionalizzare» e «semplificare» nel «riordinare» sembra già di per sé apprezzabile. Se è vero che la parola, espressione del pensiero, crea la realtà, sembra finalmente di essere davanti ad un approccio concreto, al di là delle astrazioni di un **legislatore che negli ultimi anni sembrava davvero lontano dal comprendere le esigenze quotidiane di lavoratori ed imprese.**

È allora interessante chiedersi cosa penserebbero, dei principi e criteri direttivi posti alla base della delega in esame, le centinaia di imprenditori e le migliaia di lavoratori che, negli ultimi dieci anni, si sono rivolti alla Commissione di certificazione del Centro Studi Internazionali e Comparati del Dipartimento di Economia Marco Biagi - Università di Modena e Reggio Emilia - per ottenere chiarimenti su un sistema normativo sempre più farraginoso e - spesso inutilmente - complicato.

Certamente riterrebbero essenziale «**individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti ai fini di poterne valutare l’effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale**». Questo però dovrebbe avvenire, oltre che «*in funzione di eventuali interventi di riordino delle medesime tipologie contrattuali*», soprattutto per «*prevedere l’introduzione, eventualmente in via sperimentale, di ulteriori tipologie contrattuali*», adatte a regolare **forme di lavoro per lo più nuove, che, finora, non hanno trovato risposta in norme di legge adeguate.**

Norme che, senza necessariamente sanzionare, semplicemente contribuissero a regolare prassi diffuse per reprimere - giustamente - soltanto gli abusi. Quindi, non solo e non tanto tipologie contrattuali «*espressamente volte a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro, con tutele crescenti per i lavoratori coinvolti*», posto che un intervento del genere non farebbe che introdurre una ulteriore forma contrattuale (il c.d. **contratto unico?**) **ben poco comprensibile, nelle sue possibili "gradazioni", agli operatori che dovrebbero poi in concreto attuarlo, e peraltro ad alto rischio di incompatibilità con l'appena riformato apprendistato.**

Volendo proporre una provocazione si potrebbe addirittura rilevare che **le forme contrattuali attualmente esistenti nell'ordinamento italiano del lavoro non sono, a ben vedere, nemmeno sufficienti a regolare la eterogenea realtà di un mercato** che è molto diverso da quello che negli ultimi dieci anni il legislatore ha avuto come proprio riferimento. Come sono state infatti regolate le **prestazioni di chi si prende cura degli anziani** perché questo non può più avvenire all'interno di nuclei famigliari sempre più parcellizzati? O **di chi occupa più in generale di assistenza alla persona?** Come sono stati regolati i rapporti di lavoro **di chi opera nella logistica**, spesso nell'ambito di cooperative legate ad aziende committenti con contratti di appalto stipulati a condizioni incompatibili con i costi del contratto subordinato a tempo indeterminato? E i rapporti degli **studenti lavoratori** che hanno necessità di flessibilità oraria, ma anche di entrate del tutto simili a chi ha un contratto "standard", e che non hanno potuto trovare nel *part-time* (troppo costoso per il datore), nelle collaborazioni occasionali o nel lavoro accessorio adeguata risposta?

Ancor meglio sarebbe se si riuscisse poi davvero a «procedere alla redazione di un testo organico di disciplina delle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro», anche adeguatamente riordinate. Nel concetto di riordino pare infatti di poter intravedere una sorta di **intervento da "buon padre di famiglia": diligente, puntuale, attento.**

Questo naturalmente consentirebbe di procedere anche alla «**abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili**» con il suddetto testo, raggiungendo, peraltro, il dichiarato «*fine di assicurare certezza agli operatori eliminando duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative*». Insomma, l'accozzaglia di interventi normativi ed interpretativi che negli anni hanno quasi stravolto la Legge Biagi.

La medesima percezione non pare invece potersi applicare alla eventuale introduzione, anche soltanto in via sperimentale, di un «compenso orario minimo, applicabile a tutti i rapporti di lavoro subordinato», in particolare se introdotta «previa consultazione delle parti sociali»: una misura del genere rischia infatti di divenire uno dei consueti argomenti di mero dibattito, foriero di polemiche finì a sé stesse, con l'unico effetto concreto di **sabotare la contrattazione, soprattutto di prossimità (anche a non voler considerare quella individuale, che comunque,** ove consapevole o adeguatamente accompagnata, come dimostra l'attività svolta in questi anni nell'ambito delle procedure di certificazione attivate presso la Commissione dell'Università di Modena, **potrebbe certamente ambire a divenire la sede per la migliore calibrazione tra quello che deve essere riconosciuto come retribuzione/corrispettivo in senso stretto e quello che può essere fornito a titolo diverso per concorde volontà delle parti** - rimborsi spese, *benefit*, etc. -).

Meglio sarebbe infatti delegare sempre ai contratti la individuazione del salario minimo, posto che diversamente sarebbe tra l'altro impossibile ogni forma di deroga assistita, laddove la soglia fosse fissata troppo in alto, con conseguente ricaduta nel sommerso di un numero potenzialmente significativo di rapporti.

Inoltre, la **applicazione del compenso orario minimo solo ai rapporti di lavoro subordinato** potrebbe comportare il **rischio di un ulteriore inasprimento del dualismo tra lavoro subordinato e lavoro non subordinato.** Nel caso si ritenesse davvero opportuno garantire un compenso orario minimo, allora parrebbe più lungimirante estenderne la applicazione a tutti i rapporti aventi per oggetto una attività lavorativa, stabilendo adeguati criteri per fare in modo che tale protezione trovi applicazione anche rispetto ai compensi non determinati su base oraria.

In sintesi, se **una svolta nella regolazione delle forme contrattuali di lavoro è certamente necessaria e per questo auspicabile,** meglio però che prima di azionare il martello pneumatico si valuti bene quali siano i punti da colpire, per non rischiare di distruggere anche quelle parti che dovrebbero essere utilizzate per poggiare le **basi del ponte che deve consentire la transizione da un modello di lavoro ormai superato al lavoro del futuro.**

Gabriele Gamberini

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@G_Gamberini

Flavia Pasquini

Vice Presidente Commissione di Certificazione

Dipartimento di Economia Marco Biagi, Università di Modena e Reggio Emilia

ADAPT Senior Research Fellow

@PasquiniFlavia

Scarica il pdf 